

Seguim lluitant per guanyar més drets

43a Assemblea General Extraordinària – 4 de juny de 2022

El passat mes de desembre el Govern espanyol va aprovar el Decret-Llei 32/2021, convalidat posteriorment al Congrés dels Diputats, amb l'objectiu de combatre la precarietat i reduir la temporalitat. Després de 40 anys de reformes laborals regressives en drets, per primera vegada s'aprovava una reforma progressista que en recuperava.

No obstant, i malgrat que es recuperen els drets perduts en les reformes de 2010 i 2012, sobretot al voltant de la temporalitat i la negociació col·lectiva, encara queda recuperar aquells que van tocar com la indemnització en casos d'acomiadament, tal com s'ha denunciat davant les institucions europees per incomplir la Carta Social Europea i el Conveni 158 de l'OIT. La reforma aprovada és positiva, però hem d'anar més enllà. És d'urgència que esdevingui un nou paradigma on guanyem els drets perduts i consolidem els assolits.

Amb aquesta nova reforma laboral, comencem la reconquesta dels drets laborals que havíem perdut amb les anteriors reformes imposades al marge del sindicalisme de classe per part del PP i el PSOE.

En primer lloc, s'emfatitza que el contracte indefinit és el contracte ordinari per defecte quan no hi ha causa que en justifiqui un altre. Així, per evitar que les feines ocasionals i estacionals estiguin condemnades a la temporalitat, es reforça la posició del contracte fixe discontinu: reconeixent l'antiguitat de tot el període de la relació laboral, havent de formalitzar-lo per escrit i informar a la representació i obligant a l'empresa a informar a les treballadores de l'existència de vacants fix ordinàries per a la seva postulació i conversió voluntària.

En la línia de fomentar el treball fixe, estable i indefinit s'elimina el contracte d'obra i servei, que era una font de precarietat i contractació en frau de llei. El contracte temporal queda reduït per ocasions de pics de producció, amb excepció d'un marge de noranta dies a l'any, estipulat amb anterioritat i que no poden ser seguits. Les empreses ho poden utilitzar puntualment o per substitució, supervisat sempre per la representació legal de les treballadores.

D'altra banda, per lluitar contra l'encadenament de contractes temporals, la condició d'indefinit, sigui a través de contractes temporals o per una ETT, passa de 24 mesos sobre un període de 30 a 18 mesos dins un període de 24. Un fet molt positiu, ja que la perpetuació de la temporalitat genera en les persones treballadores una situació precària i inestable, i afecta especialment a les persones joves.



Els contractes formatius també han estat objecte de reforma, unificant-se en un sol tipus de contracte amb dues modalitats: contracte formatiu en alternança i contracte formatiu per l'adquisició de pràctica professional.

El temps de validesa es limitat, el salari està marcat al conveni col·lectiu i no podrà ser mai inferior al SMI. A més a més, també s'especifica que els contractes formatius en frau de llei, o quan es produeixi incompliment de l'empresa de les obligacions de formació, s'entendran com a contractes indefinits de caràcter ordinari. Les pràctiques no laborals o acadèmiques, però, queden encara per regular.

Es recupera la ultraactivitat plena dels Convenis, és a dir, es prorrogaran més enllà de la seva vigència fins que s'acordi amb els representants dels treballadors i les treballadores un nou Conveni. Aquest fet redueix la capacitat de pressió de la patronal, que fins ara s'aprofitava de la por a un Conveni d'àmbit superior amb pitjors condicions per negociar a la baixa.

També s'aprova la prevalença del Conveni de Sector per sobre del Conveni d'Empresa en tot allò que afecta al salari, ja sigui el salari base o els complements salarials. Cap empresa podrà fixar en un Conveni propi salaris per sota dels que marqui el del sector d'activitat tot i que el Conveni d'Empresa segueix sent d'aplicació preferent en tot el que afecta a les condicions de treball com pot ser la distribució del temps o la compensació de les hores extra.

En la mateixa línia, s'haurà d'aplicar el Conveni de Sector de l'activitat desenvolupada també en els subcontractes. Una millora qualitativa especialment important en sectors molt precaritzats, tot i que es manté el perill en les empreses multiservei, on generalment s'aplicarà primer el Conveni d'Empresa i, en segon lloc, el Conveni de Sector de l'Activitat desenvolupada.

D'altra banda, s'ha aprovat un reforçament a la Inspecció de Treball i l'enduriment de les sancions contemplades a la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social (LISOS). Així, es reforçaran les plantilles i mitjans de la Inspecció de Treball, avui en dia totalment insuficients. També s'endureixen les sancions per l'ús fraudulent de la contractació temporal o en els ERTOS. Aquestes sancions s'aplicaran per cada situació individual, i no per empresa.

És un avenç molt significatiu, ara, el principal problema que hem de fer front és el frau empresarial. Tot i que és evident que amb la reforma laboral la contractació indefinida ha augmentat un 80%, cal incrementar encara més els recursos d'Inspecció de Treball. Sancions més dures per qui no compleix la normativa laboral o dificultar la temporalitat perquè només surti a compte quan sigui realment imprescindible per naturalesa.

En un altre sentit, la reforma també modifica la regulació dels ERTOS incorporant les causes de limitació o impediment utilitzats fins ara en el context del COVID-19. D'aquesta manera, es potencien els ERTOS per evitar acomiadaments col·lectius.



A més a més, es crea el mecanisme XARXA de flexibilitat i estabilització de l'ocupació per protegir de crisis econòmiques sempre que el govern ho determini. A través d'aquesta via, s'assegura una prestació del 70% de la base reguladora que evita consumir la prestació per desocupació.

Malgrat tots els avenços, que en molts casos signifiquen millores importants, encara queden qüestions rellevants que han quedat fora de la reforma. En alguns àmbits és insuficient i caldrà treballar de valent per aconseguir noves victòries que recuperin el que ha quedat exclòs i blindin una legislació laboral que protegeixi la classe treballadora.

Encara queda molt per fer en qüestions de conquesta de drets laborals de la classe treballadora: necessitem recuperar les indemnitzacions i l'autorització administrativa dels acomiadaments col·lectives, així com acabar amb la flexibilitat de les causes d'acomiadament objectiu i recuperar els salaris de tramitació. Alhora, volem recordar que la precarietat laboral, sobretot juvenil, no està lligada només a la temporalitat sinó també a la crisi d'ingresos que patim. Així, el gran repte que tenim per davant constitueix en millorar les nostres condicions laborals, els nostres sous i les nostres condicions de vida com l'accés a l'habitatge.

En síntesi, és la única de les 8 reformes laborals fins a dia d'avui que ha servit per guanyar drets i no per perdre'n. No obstant, encara queden exclosos alguns dels drets més importants que es varen perdre l'any 2012 i per tant seguirem lluitant per recuperar-los. De la mateixa manera, també caldrà lluitar per aconseguir nous drets com pot ser la reducció de la jornada laboral.

Per tot això des del Consell Nacional de la Joventut ens comprometem a:

- Celebrar les mesures en matèria de drets laborals que han aconseguit recuperar-se en la primera reforma laboral progressista en 40 anys que, malgrat que suposen millores, són insuficients en un context de precarietat i desigualtat creixents.
- Seguir lluitant contra la temporalitat però també per la millora de les condicions de feina.
- Qüestionar l'ús de les Empreses de Treball Temporal (ETT) i/o multiserveis per ser eines d'externalització i abaratiment de costos a costa de les condicions de feina de les treballadores.
- Defensar la proposta de la reducció de jornada a 30h amb l'objectiu de posar la vida de les persones al centre i afavorir la conciliació.
- Reivindicar la remuneració de la totalitat de les pràctiques i la seva necessària regulació a través de la legislació laboral.
- Vetllar per un augment dels recursos i mitjans de la Inspecció de Treball així com de les sancions a la contractació en frau de llei o abús de dret.



- Potenciar la negociació col·lectiva com a instrument de millora de les condicions de vida i de treball de la classe treballadora.
- Lluitar per eliminar els elements de precarietat que caracteritzen el mercat de treball i que afecten, especialment a les persones joves.
- Empoderar a les persones joves, donant-los les eines i mecanismes necessaris per defensar els seus drets laborals.
- Explicar les millores aconseguides en aquesta reforma i les que encara falten per aconseguir.

Resolució presentada per EINA, Avalot i Acció Jove

